

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ КОММУНИКАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ НАВЫКОВ В ИННОВАЦИОННОЙ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Проанализированы основные аспекты понятия «мягкие» навыки и влияние компетенций на успешность в сфере инновационного предпринимательства. Рассматривается процедура формирования соответствующих навыков в процессе работы с молодежью в рамках деятельности бизнес-инкубатора и в процессе интеллектуального творчества.

К л ю ч е в ы е с л о в а: «мягкие» навыки, коммуникационно-управленческие компетенции, интеллектуальное творчество, бизнес-инкубатор.

A. Ermakov

MODERN TECHNOLOGIES OF COMMUNICATION AND MANAGEMENT SKILLS FORMATION IN THE INNOVATIVE AND ENTREPRENEURIAL ACTIVITY

The main aspects of the «soft» skills concept and influence of communication and managerial competences on success in the sphere of innovative entrepreneurship were analyzed. The procedure of forming of the corresponding «soft» skills in the course of work with youth within activities of a student's business incubator and in the course of intellectual creativity is considered.

K e y w o r d s: «soft» skills, communication and managerial competences, intellectual creativity, business incubator.

Экономика знаний не может устойчиво развиваться в условиях дефицита информации о специфических знаниях, умениях и навыках. В частности, возникновение инновационных рынков и появление новых технологий обуславливают актуальность систематического исследования компетенций. В ФГОС компетенция – «комплексная характеристика способности выпускников демонстрировать и применять полученные в результате освоения образовательной программы знания, умения, интеллектуальные и практические

навыки, личностные качества в стандартных и изменяющихся ситуациях профессиональной деятельности» [9]. Навыки определяются как способности либо умения, приобретаемые в процессе получения образования или опыта. Кроме того, навыки – «конвертируемые персональные характеристики, обеспечивающие преимущество на рынке труда», и считается, что «навыки – основная форма человеческого капитала, которые демонстрируют не только личные характеристики, но и главное свойство капитала, а именно, способность приносить прибыль» [8, с. 34]. Несмотря на ряд стилистических различий, многочисленные авторы руководствуются единым подходом к типологии навыков, выделяя две большие группы – «профессиональные» и «коммуникационно-управленческие», либо «жесткие» и «мягкие».

Увеличение разрыва в доходах от заработной платы внутри однородных групп в ориентированных на знания секторах экономики часто может быть объяснено ростом премии за «мягкие» навыки, что подразумевает межличностные коммуникации, работу в команде, умение принимать решения. Каждый человек изначально владеет определенным набором достаточно выраженных «мягких» навыков, однако это не исключает стремления к саморазвитию. Его основой являются три аспекта: работа над собственными взглядами, ценностями и восприятием (мораль); работа над собственными базовыми знаниями и методами (включает способность аргументировать, манипулировать, действовать под давлением); работа над собственным поведением и действиями (включает умение слушать, давать конструктивные советы и оценки) [7].

Глобальный переход к экономике знаний влечет за собой смену парадигмы рынка труда. В качестве важнейших требований к сотруднику рассматриваются качества, напрямую соотносимые с инновационной культурой: умение найти покупателя, продать продукт (услугу) и профессионально взаимодействовать с зарубежными партнерами либо потребителями [8, с. 39]. В США, например, стартапы, созданные выпускниками, более многочисленны и успешны, чем стартапы, созданные преподавателями или исследователями [4, с. 13]. Этот феномен можно объяснить различиями в коммуникационно-управленческих навыках руководителей стартапов,

на что обращается внимание в «Стратегии-2020» [6, с. 17]. Особенно актуализировались запросы к «мягким» навыкам участника инновационной деятельности в связи с массовым переходом рынка к модели открытых инноваций [5].

Формирование «мягких» навыков традиционно актуально в рамках проведения тренингов по мотивации, лидерству, менеджменту, работе в команде, управлению личным временем, проведению презентаций, продажам. Большинство образовательных программ бизнес-инкубаторов и акселераторов так или иначе сфокусированы именно на формировании «мягких» навыков [1, р. 260; 2, р. 637; 3, р. 24]. В этом смысле «мягкие» навыки неотделимы от «жестких» и также являются «профессиональными», вместе с тем не относясь исключительно к одной профессии.

В ходе изучения опыта формирования коммуникационно-управленческих навыков рассматривались различные образовательные направления и программы, доступные в регионе. К таким программам были отнесены все профильные тренинги и мастер-классы, коммуникационные площадки, школы лидерства. В результате возникло заключение, что сам по себе формат школы является наименее благоприятным для формирования гибких навыков ввиду формы создаваемого в ней коммуникационного пространства. Тем не менее именно школы (лидерства, ораторства и т. д.) в настоящий момент преобладают среди форм формирования рассматриваемых навыков, что порождает определенное недоверие к результативности их деятельности.

В значительной мере исследователями изучены требования к навыкам и компетенциям, тем не менее список формируемых в рамках конкретных курсов компетенций и технологии их формирования являются прерогативой авторов образовательных курсов. Кроме того, дискуссия с представителями образовательных организаций порождает предположение о том, что гораздо более актуален процесс формирования «мягких» навыков во внеучебной работе обучающихся. Данное предположение не нашло широкого освещения в литературе и требует большего изучения: построения моделей формирования компетенций, структуры метрик и проведения оценки.

В качестве дизайна исследования использовалось исследование кейсов, проводились наблюдение и экспертиза сформированных навыков. Исследователь включен в исследуемый объект, так как выполняет функции модератора. Что касается тестовых методик, которые используются в ряде исследований, то они затратны, кроме того, подобные тесты позволяют фиксировать лишь когнитивные навыки, тогда как социальные, коммуникативные и управленческие остаются за рамками рассмотрения [8, с. 37].

Результатом процесса исследования стали модели технологий формирования «мягких» навыков в ходе двух процессов: работы над инновационным проектом от зарождения его идеи через подготовку презентации для получения инвестиций до реализации в студенческом бизнес-инкубаторе и интеллектуального творчества на примере командных спортивных интеллектуальных игр «Что? Где? Когда?» и экономических симуляционных игр. Построенные модели включают ключевые этапы формирования определенных навыков, характерных (и требуемых) для инновационной и предпринимательской деятельности. На этапе представления результатов научно-инновационной деятельности студенты, на постоянной основе включенные в процесс интеллектуального творчества, проявили себя с лучшей стороны и получили более высокие оценки экспертного жюри. Особенно это проявилось в таких критериях оценки, как «оценка своих возможностей» и «увлеченность идеей». Именно эти критерии больше всего связаны с «мягкими» навыками, способностью донести идею проекта до партнеров или инвесторов.

Проведенное исследование позволяет заключить, что для эффективной инновационно-предпринимательской деятельности требуются определенные «мягкие» навыки, успешное формирование которых возможно в рамках совмещения деятельности по реализации инновационных проектов вкупе с участием в командных интеллектуальных мероприятиях или иных формах внеучебной деятельности, напрямую связанных с эффективным командным поиском ответов на неформализованные запросы в условиях недостатка времени и информации. Тем не менее вопрос метрик оценки формируемых навыков требует дальнейших исследований.

Список литературы

1. *Aerts K., Matthyssens P., Vandenbempt K.* Critical role and screening practices of European business incubators // *Technovation*. – 2007. – № 5(27). – P. 254–267.
2. *Culkin N.* Beyond being a student: An exploration of student and graduate start-ups (SGSUs) operating from university incubators // *Journal of Small Business and Enterprise Development*. – 2013. – № 3(20). – P. 634–649.
3. *Bergek A., Norrman C.* Incubator best practice: A framework // *Technovation*. – 2008. – № 1–2(28). – P. 20–28.
4. *Mario C., Dirk M.* Commercialising public research under the open innovation model: new trends // *Форсайт*. – 2014. – (3 (eng)).
5. Open innovation: российские перспективы – Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.hse.ru/news/27368841.html> (дата обращения: 27.05.2016).
6. *Гохберг Л. М., Кузнецова Т. Е.* Стратегия 2020: новые контуры российской инновационной политики // *Форсайт*. – 2011. – (4 (eng)).
7. *Родинов А. С.* Понятие об осознанной и неосознанной компетентности руководителя в европейских образовательных моделях // *Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена*. – 2010. – (125).
8. *Шматко Н. А.* Компетенции инженерных кадров: опыт сравнительного исследования в России и странах ЕС // *Форсайт*. – 2012. – (4 (eng)).
9. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» – Российская газета [Электронный ресурс]. – URL: <http://rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html> (дата обращения: 26.05.2016).